



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

**RESOLUCIÓN Nº 000518-2021-SERVIR/TSC-Primera Sala**

**EXPEDIENTE** : 828-2021-SERVIR/TSC  
**IMPUGNANTE** : YANCIBAN KAIDIQUIN MONTALVAN SILVERA  
**ENTIDAD** : GOBIERNO REGIONAL DE HUANCAMELICA  
**RÉGIMEN** : DECRETO LEGISLATIVO Nº 1057  
**MATERIA** : RÉGIMEN DISCIPLINARIO  
 SUSPENSIÓN POR DIEZ (10) DÍAS SIN GOCE  
 REMUNERACIONES

**SUMILLA:** *Se declara INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora YANCIBAN KAIDIQUIN MONTALVAN SILVERA contra la Resolución Directoral Nº 007-2021/GOB.REG-HVCA./OGRH-ORG.SANC, del 7 de enero de 2021, emitida por la Dirección de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del Gobierno Regional de Huancavelica; al encontrarse acreditada la falta imputada.*

Lima, 12 de marzo de 2021

**ANTECEDENTES**

1. Con Informe de Precalificación Nº 93-2019-GOB.REG.HVCA/STPAD, del 22 de octubre de 2019, la Secretaría Técnica de Procesos Administrativos Disciplinarios del Gobierno Regional de Huancavelica, en adelante la Entidad, recomendó a la Dirección de la Oficina Regional de Administración iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la señora YANCIBAN KAIDIQUIN MONTALVAN SILVERA, en adelante la impugnante, al determinar que existían indicios suficientes sobre su presunta responsabilidad administrativa.
2. Mediante Resolución Directoral Regional Nº 344-2019/GOB.REG-HVCA/ORA-ORG.INST<sup>1</sup>, del 13 de noviembre de 2019, la Dirección de la Oficina Regional de Administración de la Entidad resolvió iniciar procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante, en su condición de Directora de Abastecimiento, toda vez que “(...) No ha observado el requerimiento presentado por el Secretario del Consejo Regional del Gobierno Regional de Huancavelica, ya que el perfil del locador no tenía relación con el objeto de contratación, sin embargo la jefa de adquisición tramita las ordenes de servicio por el monto de S/. 3,000.00 soles a pesar de que el locador (...) <sup>2</sup> no acreditaba el perfil requerido para el servicio, generando el favorecimiento en la contratación del locador siendo su función

<sup>1</sup> Notificada a la impugnante el 18 de noviembre de 2019.

<sup>2</sup> Hace referencia al señor de iniciales O.P.L.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

*revisar, notificar y tramitar las ordenes de servicio, generadas por la contratación de servicios (...)*”.

Es así como, se le imputó a la impugnante la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>3</sup>, toda vez que habría incumplido la función prevista en el numeral 1.5 del Manual de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Huancavelica, aprobado con Resolución Gerencial General Regional Nº 066-2017/GOB.REG-HVCA/GGR<sup>4</sup>; en concordancia con el numeral 5.2 del apartado V y los literales a) y f) del numeral 7.1.2 del apartado 7.1 de la Directiva Nº 005-2016/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDlyTI “Normas y procedimientos para la contratación de bienes, servicios, consultorías y ejecución de obras cuyos montos sean menores o iguales a ocho (8) (UITs) sujetos a supervisión del OSCE aplicables en el pliego 447 Gobierno Regional de Huancavelica”, aprobada con Resolución Gerencial General Regional Nº 859-2016/GOB.REG-HVCA/GGR<sup>5</sup>.

<sup>3</sup> **Ley Nº 30057 – Ley del Servicio Civil**

**“Artículo 85º.- Faltas de carácter disciplinario**

Son faltas de carácter disciplinario que, según su gravedad, pueden ser sancionadas con suspensión temporal o con destitución, previo proceso administrativo:

(...)

d) La negligencia en el desempeño de las funciones. (...)”.

<sup>4</sup> **Manual de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Huancavelica, aprobado con Resolución Gerencial General Regional Nº 066-2017/GOB.REG-HVCA/GGR**

**“CARGO ESTRUCTURAL: DIRECTOR/A DE LA OFICINA DE ABASTECIMIENTO**

**CARGO CLASIFICADO: DIRECTOR DE SISTEMA ADMINISTRATIVO II**

(...)

**1.- FUNCIONES ESPECIFICAS**

(...)

1.5 Dirigir y supervisar la ejecución de los procedimientos de contratación de bienes, servicios y obras que requieran las unidades orgánicas de la institución, acorde con las normas legales vigentes. (...)”.

<sup>5</sup> **Directiva Nº 005-2016/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDlyTI “Normas y procedimientos para la contratación de bienes, servicios, consultorías y ejecución de obras cuyos montos sean menores o iguales a ocho (8) (UITs) sujetos a supervisión del OSCE aplicables en el pliego 447 Gobierno Regional de Huancavelica”, aprobado con Resolución Gerencial General Regional Nº 859-2016/GOB.REG-HVCA/GGR**

**“V. DISPOSICIONES GENERALES**

(...)

5.2. La Oficina de Abastecimiento es la responsable de ejecutar los procesos de contratación de bienes, servicios, consultorías y ejecución de obras requeridos por el Área Usuaria, por lo que ningún área usuaria está autorizada a contratar directamente con los proveedores, bajo responsabilidad. (...)”.

(...)

**“7.1 PROCEDIMIENTO**

(...)

**“7.1.2. DE LA OBTENCION DE LA MEJOR OFERTA**

a) La Oficina de Abastecimiento con el requerimiento presentado por el Área Usuaria procede a la determinación del costo total de la contratación mediante:

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25º del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

3. El 22 de noviembre de 2019, la impugnante presentó sus descargos, señalando los siguientes argumentos:
- (i) El área usuaria es responsable de la adecuada formulación del requerimiento, debiendo asegurar la calidad técnica.
  - (ii) El locador de iniciales O.I.P.L. acreditó su experiencia mínima de seis (6) meses en instituciones públicas y privadas.
  - (iii) La experiencia acreditada por el locador debió cumplir con lo establecido en el requerimiento, mas no, con lo que manifestó el Órgano de Control Institucional.
  - (iv) Que la experiencia requerida no guarde relación con el objeto de la contratación, no significa que no cumplió con lo establecido en el requerimiento formulado por el área usuaria.
  - (v) En el Informe de Control N° 001-2019/GOB.REG.HVCA/OCI-ALC, se señaló que habría generado un favorecimiento en la contratación del locador de iniciales O.I.P.L, sin cumplir con el perfil requerido, lo cual fue una acusación infundada.
4. A través del Informe N° 228-2020/GOB-REG.HCVA/ORA-ORG.INST, del 2 de julio de 2020, la Dirección de la Oficina Regional de Administración recomendó a la Dirección de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad imponer a la impugnante la sanción de suspensión por quince (15) días sin goce de remuneraciones, al existir pruebas objetivas que acreditarían la comisión de la conducta que le fue imputada.
5. Mediante Resolución Directoral N° 007-2021/GOB.REG-HVCA./OGRH-ORG.SANC<sup>6</sup>, del 7 de enero de 2021, la Dirección de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad resolvió imponer a la impugnante la sanción disciplinaria de suspensión por diez (10) días sin goce remuneraciones, por los hechos y faltas imputados en el inicio del procedimiento administrativo disciplinario.

#### TRÁMITE DEL RECURSO DE APELACIÓN

6. El 3 de febrero de 2021, la impugnante interpuso recurso de apelación contra la Resolución Directoral N° 007-2021/GOB.REG-HVCA./OGRH-ORG.SANC, solicitando

(...)

f) Para cotizar a los proveedores se tendrá en cuenta que sean personas naturales o jurídicas cuya actividad económica guarde relación con el objeto de la contratación. En el caso de contrataciones menores o iguales de ocho (08) UIT, el proveedor deberá estar inscrito en el Registro Nacional de Proveedores (RNP) en el capítulo objeto de la contratación, salvo que el monto a contratar sea menor o igual a una (01) Unidad Impositiva Tributaria (UIT). (...).”

<sup>6</sup> Notificada a la impugnante el 15 de enero de 2021.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

la nulidad de la resolución impugnada, señalando los mismos argumentos expuestos en su escrito de descargos, añadiendo lo siguiente:

- (i) Se ha vulnerado el principio de debido procedimiento administrativo.
  - (ii) Se ha vulnerado los principios de legalidad y tipicidad.
  - (iii) Se ha vulnerado el derecho de defensa.
  - (iv) Ha operado la prescripción de la acción disciplinaria, teniendo en consideración el plazo transcurrido desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario hasta la emisión del acto administrativo de sanción.
7. Con Oficio N° 78-2021-GOB-REG.HVCA/OGRH, la Dirección de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos de la Entidad remitió al Tribunal del Servicio Civil, en adelante el Tribunal, el recurso de apelación interpuesto por la impugnante, así como los antecedentes que dieron origen al acto impugnado.
8. A través de los Oficios N°s 002032-2021-SERVIR/TSC y 002033-2021-SERVIR/TSC, la Secretaría Técnica del Tribunal comunicó a la Entidad y a la impugnante, respectivamente, que el recurso de apelación presentado había sido admitido.

## ANÁLISIS

### De la competencia del Tribunal del Servicio Civil

9. De conformidad con el artículo 17° del Decreto Legislativo N° 1023<sup>7</sup>, modificado por la Centésima Tercera Disposición Complementaria Final de la Ley N° 29951 -

<sup>7</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
**“Artículo 17°.- Tribunal del Servicio Civil**

El Tribunal del Servicio Civil - el Tribunal, en lo sucesivo - es un órgano integrante de la Autoridad que tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema.

El Tribunal es un órgano con independencia técnica para resolver en las materias de su competencia. Conoce recursos de apelación en materia de:

- a) Acceso al servicio civil;
- b) Pago de retribuciones;
- c) Evaluación y progresión en la carrera;
- d) Régimen disciplinario; y,
- e) Terminación de la relación de trabajo.

El Tribunal constituye última instancia administrativa. Sus resoluciones podrán ser impugnadas únicamente ante la Corte Superior a través de la acción contenciosa administrativa.

Por decreto supremo refrendado por el Presidente del Consejo de Ministros, previa opinión favorable de la Autoridad, se aprobarán las normas de procedimiento del Tribunal”.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013<sup>8</sup>, el Tribunal tiene por función la resolución de controversias individuales que se susciten al interior del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, en las materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo; siendo la última instancia administrativa.

10. Asimismo, conforme a lo señalado en el fundamento jurídico 23 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2010-SERVIR/TSC<sup>9</sup>, precedente de observancia obligatoria sobre competencia temporal, el Tribunal es competente para conocer en segunda y última instancia administrativa los recursos de apelación que sean presentados ante las entidades a partir del 15 de enero de 2010, siempre y cuando, versen sobre las materias establecidas descritas en el numeral anterior.
11. Posteriormente, en el caso de las entidades del ámbito regional y local, el Tribunal asumió, inicialmente, competencia para conocer los recursos de apelación que correspondían sólo a la materia de régimen disciplinario, en virtud a lo establecido en el artículo 90° de la Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil<sup>10</sup>, y el artículo 95° de su reglamento general, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM<sup>11</sup>; para

<sup>8</sup> **Ley N° 29951 - Ley del Presupuesto del Sector Público para el Año Fiscal 2013**

**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**

“CENTÉSIMA TERCERA.- Deróguese el literal b) del artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos”.

<sup>9</sup> Publicada en el Diario Oficial El Peruano el 17 de agosto de 2010.

<sup>10</sup> **Ley N° 30057 – Ley del Servicio Civil**

“Artículo 90°.- La suspensión y la destitución

La suspensión sin goce de remuneraciones se aplica hasta por un máximo de trescientos sesenta y cinco (365) días calendario previo procedimiento administrativo disciplinario. El número de días de suspensión es propuesto por el jefe inmediato y aprobado por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces, el cual puede modificar la sanción propuesta. La sanción se oficializa por resolución del jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil.

La destitución se aplica previo proceso administrativo disciplinario por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces. Es propuesta por el jefe de recursos humanos o quien haga sus veces y aprobada por el titular de la entidad pública, el cual puede modificar la sanción propuesta. Se oficializa por resolución del titular de la entidad pública. La apelación es resuelta por el Tribunal del Servicio Civil”.

<sup>11</sup> **Reglamento de la Ley N° 30057, aprobado por Decreto Supremo N° 040-2014-PCM**

“Artículo 95°.- Competencia para el ejercicio de la potestad disciplinaria en segunda instancia

De conformidad con el artículo 17 del Decreto Legislativo N° 1023, que crea la Autoridad del Servicio Civil, rectora del sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, la autoridad competente para conocer y resolver el recurso de apelación en materia disciplinaria es el Tribunal del Servicio Civil, con excepción del recurso de apelación contra la sanción de amonestación escrita, que es conocida por el jefe de recursos humanos, según el artículo 89 de la Ley.

La resolución de dicho tribunal pronunciándose sobre el recurso de apelación agota la vía administrativa”.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

aquellos recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016, conforme al comunicado emitido por la Presidencia Ejecutiva de SERVIR y publicado en el Diario Oficial “El Peruano”<sup>12</sup>, en atención al acuerdo del Consejo Directivo del 16 de junio de 2016<sup>13</sup>.

12. Sin embargo, es preciso indicar que a través del Comunicado de SERVIR publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 29 de junio de 2019, en atención a un nuevo acuerdo de su Consejo Directivo<sup>14</sup>, se hizo de público conocimiento la ampliación

<sup>12</sup>El 1 de julio de 2016.

<sup>13</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos**  
**“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general;
- b) Aprobar la política general de la institución;
- c) Aprobar la organización interna de la Autoridad, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- d) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- e) Nombrar y remover al gerente de la entidad y aprobar los nombramientos y remociones de los demás cargos directivos;
- f) Nombrar, previo concurso público, aceptar la renuncia y remover a los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- g) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- h) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- i) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- j) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y
- k) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema”.

<sup>14</sup> **Decreto Legislativo N° 1023 - Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, Rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, modificado por el Decreto Legislativo N° 1450**

**“Artículo 16º.- Funciones y atribuciones del Consejo Directivo**

Son funciones y atribuciones del Consejo Directivo:

- a) Expedir normas a través de Resoluciones y Directivas de carácter general y/o de alcance nacional;
- b) Aprobar las normas de desarrollo del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos;
- c) Aprobar la política general de SERVIR;
- d) Aprobar el Presupuesto Institucional, los Estados Financieros, el Balance General, el Plan Estratégico Institucional y el Plan Operativo Institucional;
- e) Aprobar la organización interna de SERVIR, el funcionamiento del Consejo Directivo y el desarrollo de las funciones de las gerencias y de órganos que se requieran para el ejercicio de sus funciones, dentro de los límites que señala la ley y el Reglamento de Organización y Funciones;
- f) Emitir interpretaciones y opiniones vinculantes en las materias comprendidas en el ámbito del sistema;
- g) Designar y remover, a propuesta del Presidente Ejecutivo de SERVIR, al Gerente General de SERVIR, en los términos que apruebe el Consejo, y aprobar las incorporaciones por concurso público y desvinculaciones de los demás Gerentes, Directores y Jefes;



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

de competencias del Tribunal en el ámbito regional y local, correspondiéndole la atención de los recursos de apelación interpuestos a partir del lunes 1 de julio de 2019, derivados de actos administrativos emitidos por las entidades del ámbito regional y local, en lo que respecta al resto de materias: acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, y terminación de la relación de trabajo; esto es, asumió la totalidad de su competencia a nivel nacional, tal como se puede apreciar en el siguiente cuadro:

COMPETENCIAS DEL TRIBUNAL DEL SERVICIO CIVIL			
2010	2011	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2016	Recursos de apelación interpuestos a partir del 1 de julio de 2019
PRIMERA SALA Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional (todas las materias) Gobierno Regional y Local (solo régimen disciplinario)	AMBAS SALAS Gobierno Nacional y Gobierno Regional y Local (todas las materias)

13. Por tal razón, al ser el Tribunal el único órgano que resuelve la segunda y última instancia administrativa en vía de apelación en las materias de acceso al servicio civil, evaluación y progresión en la carrera, régimen disciplinario y terminación de la relación de trabajo en los tres (3) niveles de gobierno (Nacional, Regional y Local), con la resolución del presente caso asume dicha competencia, pudiendo ser sus resoluciones impugnadas solamente ante el Poder Judicial.
14. En ese sentido, considerando que es deber de todo órgano decisor, en cautela del debido procedimiento, resolver la controversia puesta a su conocimiento según el mérito de lo actuado; y, habiéndose procedido a la admisión del recurso de apelación y valoración de los documentos y actuaciones que obran en el expediente, corresponde en esta etapa efectuar el análisis jurídico del recurso de apelación.

- h) Aprobar la designación, previo concurso público, aceptar la renuncia y aprobar la remoción de los vocales del Tribunal del Servicio Civil;
- i) Aprobar la creación de Salas del Tribunal del Servicio Civil;
- j) Proponer el Texto Único de Procedimientos Administrativos;
- k) Supervisar la correcta ejecución técnica, administrativa, presupuestal y financiera de la institución;
- l) Disponer la intervención de las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas; y,
- m) Las demás que se señalen en el Reglamento y otras normas de desarrollo del Sistema.”

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Del régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado por la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, y su Reglamento General, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM

15. Mediante la Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil, publicada el 4 de julio de 2013 en el Diario Oficial “El Peruano”, se aprobó un nuevo régimen del servicio civil para las personas que prestan servicios en las entidades públicas del Estado y aquellas que se encuentran encargadas de su gestión, con la finalidad de alcanzar mayores niveles de eficacia y eficiencia, así como prestar efectivamente servicios de calidad a la ciudadanía, promoviendo además el desarrollo de las personas que lo integran.
16. Al respecto, en el Título V de la citada Ley, se establecieron las disposiciones que regularían el régimen disciplinario y el procedimiento sancionador, las mismas que conforme a lo dispuesto por la Novena Disposición Complementaria Final de la Ley del Servicio Civil<sup>15</sup>, serían aplicables una vez que entre en vigencia la norma reglamentaria sobre la materia<sup>16</sup>.
17. Es así que, el 13 de junio de 2014, se publicó en el Diario Oficial “El Peruano” el Reglamento General de la Ley del Servicio Civil, aprobado por Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM, en cuya Undécima Disposición Complementaria Transitoria<sup>17</sup> se

  
  


<sup>15</sup>**Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**  
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**  
**“NOVENA.- Vigencia de la Ley**

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

<sup>16</sup>**Ley Nº 30057 - Ley del Servicio Civil**  
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS FINALES**  
**“NOVENA.- Vigencia de la Ley**

a) (...) Las normas de esta ley sobre la capacitación y la evaluación del desempeño y el Título V, referido al régimen disciplinario y procedimiento sancionador, se aplican una vez que entren en vigencia las normas reglamentarias de dichas materias, con excepción de lo previsto en los artículos 17º y 18º de esta ley, que se aplican una vez que se emita la resolución de inicio del proceso de implementación. (...)”.

<sup>17</sup>**Reglamento General de la Ley Nº 30057, aprobado por el Decreto Supremo Nº 040-2014-PCM**  
**DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS TRANSITORIAS**

**“UNDÉCIMA.- Del régimen disciplinario**

El título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entra en vigencia a los tres (3) meses de publicado el presente reglamento con el fin que las entidades adecuen internamente al procedimiento.

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

estableció que el título correspondiente al régimen disciplinario y procedimiento sancionador entraría en vigencia a los tres (3) meses de su publicación, es decir, a partir del 14 de septiembre de 2014.

18. En ese sentido, a partir del 14 de septiembre de 2014, resultaban aplicables las disposiciones establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, entre los que se encontraban comprendidos aquellos trabajadores sujetos bajo los regímenes de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057, estando excluidos sólo los funcionarios públicos que hayan sido elegidos mediante elección popular, directa y universal, conforme lo establece el artículo 90<sup>o</sup> del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil<sup>18</sup>.
19. En concordancia con lo señalado en el numeral precedente, a través de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057 - Ley del Servicio Civil”, aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE<sup>19</sup>, se efectuó diversas precisiones respecto al régimen disciplinario y el procedimiento sancionador regulado en la

---

Aquellos procedimientos disciplinarios que fueron instaurados con fecha anterior a la entrada en vigencia del régimen disciplinario de la Ley 30057 se registrarán por las normas por las cuales se le imputó responsabilidad administrativa hasta su terminación en segunda instancia administrativa”.

**18 Reglamento General de la Ley N<sup>o</sup> 30057, aprobado por el Decreto Supremo N<sup>o</sup> 040-2014-PCM**  
**“Artículo 90<sup>o</sup>.- Ámbito de Aplicación**

Las disposiciones de este Título se aplican a los siguientes servidores civiles:

- a) Los funcionarios públicos de designación o remoción regulada, con excepción del Defensor del Pueblo, el Contralor General de la República, los miembros del Jurado Nacional de Elecciones, los miembros del Consejo Nacional de la Magistratura, el Jefe de la Oficina Nacional de Procesos Electorales, el Jefe del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, los miembros del Directorio del Banco Central de Reserva y el Superintendente de Banca, Seguros y Administradoras Privadas de Fondos de Pensiones.
- b) Los funcionarios públicos de libre designación y remoción, con excepción de los Ministros de Estado.
- c) Los directivos públicos;
- d) Los servidores civiles de carrera;
- e) Los servidores de actividades complementarias y
- f) Los servidores de confianza.

Los funcionarios públicos de elección popular, directa y universal se encuentran excluidos de la aplicación de las disposiciones del presente Título. Su responsabilidad administrativa se sujeta a los procedimientos establecidos en cada caso”.

**19 Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N<sup>o</sup> 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N<sup>o</sup> 101-2015-SERVIR-PE**  
**“4. ÁMBITO**

4.1 La presente directiva desarrolla las reglas procedimentales y sustantivas del régimen disciplinario y procedimiento sancionador y es aplicable a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados bajo los Decretos Legislativos 276, 728, 1057 y Ley N<sup>o</sup> 30057, con las exclusiones establecidas en el artículo 90 del Reglamento. (...)”.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, señalando en su numeral 4.1 que dichas disposiciones resultaban aplicables a todos los servidores y ex servidores de los regímenes regulados por los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728, 1057 y Ley N<sup>o</sup> 30057.

20. Por tanto, a partir del 14 de septiembre de 2014 resultaban aplicables las normas previstas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, a todos los servidores y ex servidores comprendidos bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N<sup>os</sup> 276, 728 y 1057.
21. Por su parte, respecto a la vigencia del régimen disciplinario y el procedimiento administrativo disciplinario, en el numeral 6 de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-SERVIR/GPGSC, se estableció cuales debían ser las normas que resultaban aplicables atendiendo al momento de la instauración del procedimiento administrativo, para lo cual se especificó los siguientes supuestos:
- (i) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados antes del 14 de septiembre de 2014, se rigen por las normas sustantivas y procedimentales vigentes al momento de la instauración del procedimiento hasta la resolución de los recursos de apelación que, de ser el caso, se interpongan contra los actos que ponen fin al procedimiento.
  - (ii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos con anterioridad a dicha fecha, se rigen por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.
  - (iii) Los procedimientos administrativos disciplinarios instaurados desde el 14 de septiembre de 2014, por hechos cometidos a partir de dicha fecha, se regirán por las normas procedimentales y sustantivas sobre régimen disciplinario previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General.
  - (iv) Si en segunda instancia administrativa o en la vía judicial se declarase la nulidad en parte o de todo lo actuado, el procedimiento se regiría por las reglas procedimentales previstas en la Ley del Servicio Civil y su Reglamento General, y por las reglas sustantivas aplicables al momento en que se cometieron los hechos.

Respecto a las reglas procedimentales y sustantivas de la responsabilidad disciplinaria, corresponde señalar que en el numeral 7 de la Directiva N<sup>o</sup> 02-2015-



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

SERVIR/GPGSC<sup>20</sup>, se especificó qué normas serían consideradas procedimentales y sustantivas, conforme a continuación se detalla:

- (i) Reglas procedimentales: Autoridades competentes, etapas y fases del procedimiento administrativo, plazos y formalidades de los actos procedimentales, reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa, medidas cautelares y plazos de prescripción<sup>21</sup>.
- (ii) Reglas sustantivas: Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades, y derechos de los servidores, así como faltas y sanciones.

22. En ese sentido, se debe concluir que a partir del 14 de septiembre de 2014 las entidades públicas con trabajadores sujetos bajo los regímenes regulados por el Decreto Legislativo N° 276, Decreto Legislativo N° 728 y Decreto Legislativo N° 1057 deben aplicar las disposiciones, sobre materia disciplinaria, establecidas en el Título V de la Ley del Servicio Civil y el Título VI del Libro I de su Reglamento General, siguiendo las reglas sustantivas y procedimentales mencionadas en los numerales precedentes.

<sup>20</sup>Directiva N° 02-2015-SERVIR/GPGSC - “Régimen Disciplinario y Procedimiento Sancionador de la Ley N° 30057, Ley del Servicio Civil”, aprobada por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 101-2015-SERVIR-PE

**“7. REGLAS PROCEDIMENTALES Y REGLAS SUSTANTIVAS DE LA RESPONSABILIDAD DISCIPLINARIA**

Se considera como normas procedimentales y sustantivas, para efectos de los dispuesto en el numeral 6 de la presente directiva, las siguientes:

**7.1 Reglas procedimentales:**

- Autoridades competentes del procedimiento administrativo disciplinario.
- Etapas y fases del procedimiento administrativo disciplinario y plazos para la realización de actos procedimentales.
- Formalidades previstas para la emisión de los actos procedimentales.
- Reglas sobre actividad probatoria y ejercicio del derecho de defensa.
- Medidas cautelares.
- Plazos de prescripción.

**7.2 Reglas sustantivas:**

- Los deberes y/u obligaciones, prohibiciones, incompatibilidades y derechos de los servidores.
- Las faltas.
- Las sanciones: tipos, determinación graduación y eximentes”.

<sup>21</sup>Precedente administrativo de observancia obligatoria de las normas que regulan la prescripción de la potestad disciplinaria en el marco de la Ley N° 30057, aprobado mediante Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC, publicada en el diario oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016

“(…) 21. Así, de los textos antes citados, puede inferirse que la prescripción es una forma de liberar a los administrados de las responsabilidades disciplinarias que les pudieran corresponder, originada por la inacción de la Administración Pública, quien implícitamente renuncia al ejercicio de su poder sancionador. Por lo que, a criterio de este Tribunal, la prescripción tiene una naturaleza sustantiva, y por ende, para efectos del régimen disciplinario y procedimiento sancionador de la Ley, debe ser considerada como una regla sustantiva (…)”.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

23. En consecuencia, teniendo en cuenta que los hechos materia de imputación y el inicio del procedimiento administrativo disciplinario ocurrieron con posterioridad al 14 de septiembre de 2014, y considerando que la impugnante al momento de la comisión de los hechos materia del presente procedimiento se encontraba bajo el régimen laboral del Decreto Legislativo N° 1057, correspondería aplicar las disposiciones sustantivas y procedimentales establecidas en el régimen disciplinario de la Ley N° 30057.

#### De la oportunidad de la aplicación de la sanción

24. Sobre el particular, esta Sala estima pertinente determinar si la sanción materia de impugnación ha sido impuesta de manera oportuna, teniendo en consideración el plazo transcurrido desde el inicio del procedimiento administrativo disciplinario hasta la emisión del acto administrativo de sanción.
25. En el artículo 94° de la Ley N° 30057 se establecen los plazos de prescripción, tanto para el inicio del procedimiento administrativo disciplinario, así como para la duración de dicho procedimiento. Con respecto a este último, se establece que, entre el inicio del procedimiento administrativo y la resolución final del procedimiento, no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año<sup>22</sup>.
26. Cabe acotar que conforme al precedente administrativo de observancia obligatoria contenido en la Resolución de Sala Plena N° 001-2016-SERVIR/TSC<sup>23</sup>, una vez iniciado el procedimiento administrativo disciplinario el plazo prescriptorio de un (1) año debe computarse hasta la emisión de la resolución que resuelve imponer la sanción o archivar el procedimiento.
27. Por su parte, es pertinente señalar que, los plazos de prescripción del régimen disciplinario previsto en la Ley N° 30057, fueron suspendidos a propósito de la publicación de los Decretos Supremos N°s 116-2020-PCM, 129-2020-PCM, 135-2020-PCM, 139-2020-PCM, 146-2020-PCM, 151-2020-PCM, 156-2020-PCM y 162-

<sup>22</sup> Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil

#### “Artículo 94°.- Prescripción

La competencia para iniciar procedimientos administrativos disciplinarios contra los servidores civiles decae en el plazo de tres (3) años contados a partir de la comisión de la falta y uno (1) a partir de tomado conocimiento por la oficina de recursos humanos de la entidad, o de la que haga sus veces.

La autoridad administrativa resuelve en un plazo de treinta (30) días hábiles. Si la complejidad del procedimiento ameritase un mayor plazo, la autoridad administrativa debe motivar debidamente la dilación. En todo caso, entre el inicio del procedimiento administrativo disciplinario y la emisión de la resolución no puede transcurrir un plazo mayor a un (1) año.

Para el caso de los ex servidores civiles, el plazo de prescripción es de dos (2) años contados a partir de que la entidad conoció de la comisión de la infracción”.

<sup>23</sup> Publicado en el Diario Oficial “El Peruano” el 27 de noviembre de 2016.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

2020-PCM y su vinculación con la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC, publicado en el diario oficial El Peruano, el 30 de mayo de 2020.

28. Es así que, teniendo en cuanto las normas antes citadas, así como el Comunicado de fecha 4 de octubre de 2020<sup>24</sup>, efectuado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil, para el caso de la provincia de Huancavelica, la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción del régimen disciplinario se suscitó conforme al siguiente detalle:

	Culminó el 30 de junio de 2020
<b>Huancavelica</b>	Se vuelve a suspender a partir del 1 de agosto hasta el 30 de septiembre de 2020

29. Ahora bien, en el presente caso, desde el 18 de noviembre de 2019, fecha en que se inició el procedimiento administrativo disciplinario a la impugnante mediante la notificación de la Resolución Directoral Regional N° 344-2019/GOB.REG-HVCA/ORA-ORG.INST, hasta el 16 de marzo de 2020, fecha en que inició la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario<sup>25</sup>, ha transcurrido tres (3) meses, tres (3) semanas y seis (6) días.

30. Asimismo, desde el 30 de junio de 2020, fecha en que culminó la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción, hasta el 1 de agosto de 2020; fecha en que se inició nuevamente la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción del procedimiento administrativo disciplinario<sup>26</sup> ha transcurrido un (1) mes y dos (2) días.

31. Aunado a ello, desde el 30 de septiembre de 2020, fecha en que culminó la suspensión del cómputo de los plazos de prescripción, hasta el 7 de enero de 2021; fecha de emisión de la Resolución Directoral N° 007-2021/GOB.REG-HVCA./OGRH-ORG.SANC, mediante la cual se sancionó a la impugnante, ha transcurrido tres (3) meses, una (1) semana y un (1) día, el cual, sumado con el

<sup>24</sup>Disponible en: <https://storage.servir.gob.pe/archivo/2020/Comunicado-Suspension-Plazos-Prescripcion.pdf>

<sup>25</sup>Según lo dispuesto en las directrices contenidas en los numerales 37, 38, 39, 41, 42, 43 y 44 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC, publicado en el diario oficial El Peruano, el 30 de mayo de 2020.

<sup>26</sup>Según lo dispuesto en las directrices contenidas en los numerales 37, 38, 39, 41, 42, 43 y 44 de la Resolución de Sala Plena N° 001-2020-SERVIR/TSC, publicado en el diario oficial El Peruano, el 30 de mayo de 2020.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

periodo de tiempo señalado en los párrafos precedentes, no supera el plazo de un (1) año con que contaba la Entidad para emitir pronunciamiento.

32. En tal sentido, teniendo en cuenta lo antes expuesto, desde la fecha de la notificación de la Resolución Directoral Regional N° 344-2019/GOB.REG-HVCA/ORA-ORG.INST (18 de noviembre de 2019), hasta la fecha de emisión de la Resolución Directoral N° 007-2021/GOB.REG-HVCA./OGRH-ORG.SANC (7 de enero de 2021), no ha transcurrido más de un (1) año calendario, por lo que no ha operado la prescripción del procedimiento administrativo disciplinario, en ese sentido, se debe de rechazar lo expuesto por la impugnante en este extremo.

#### Sobre el análisis del caso concreto

33. En el presente caso, se puede apreciar que la Entidad inicio procedimiento administrativo disciplinario y sancionó a la impugnante, en su condición de Directora de Abastecimiento, por los hechos imputados en el numeral 2 de la presente resolución.
34. Ahora bien, por el hecho antes descrito, a criterio de la Entidad, la impugnante habría incurrido en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, toda vez que habría incumplido la función prevista en el numeral 1.5 del Manual de Organización y Funciones del Gobierno Regional de Huancavelica, en concordancia con el numeral 5.2 del apartado V y los literales a) y f) del numeral 7.1.2 del apartado 7.1 de la Directiva N° 005-2016/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDlyTI “Normas y procedimientos para la contratación de bienes, servicios, consultorías y ejecución de obras cuyos montos sean menores o iguales a ocho (8) (UITs) sujetos a supervisión del OSCE aplicables en el pliego 447 Gobierno Regional de Huancavelica”.
35. En lo que respecta a la falta del literal d) del artículo 85º de la Ley N° 30057, es necesario recordar que, en toda relación laboral, el cumplimiento por parte del trabajador de las labores encomendadas por el empleador no solo implica que estas deban realizarse de conformidad con las instrucciones y/o procedimientos previstos, sino que además deben ejecutarse de manera oportuna y adecuada dentro de los parámetros del deber de diligencia.
36. En esa línea argumentativa, en palabras de Morgado Valenzuela, ha de entenderse que el deber de diligencia “...comprende el cuidado y actividad en ejecutar el trabajo en la oportunidad, calidad y cantidad convenidas. Ha sido conceptualizado como un medio de colaboración para los fines de la empresa (Messias Pereira Donato)”. Asimismo, el citado autor señala que su incumplimiento se manifiesta

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

en “...*el desinterés y descuido en el cumplimiento de las funciones; en la desidia, (...), falta de exactitud e indolencia en la ejecución de las tareas...*”<sup>27</sup>.

37. Entonces, si bien el término diligencia es un concepto jurídico indeterminado, para los efectos del presente caso se puede concebir el mismo como la forma en la que el trabajador realiza la prestación laboral, la cual constituye un deber que lo obliga a ejecutar las actividades o labores asignadas con el debido cuidado, interés, preocupación, exactitud, empeño y dedicación para colaborar con el logro de los objetivos de su empleador.
38. En contraposición a ello, el Diccionario de la Real Academia Española define al vocablo *negligencia* como *descuido* o *falta de cuidado*<sup>28</sup>. Con lo cual, se concluye que un funcionario será negligente cuando comete descuido o no cumple sus funciones a cabalidad.
39. En ese orden de ideas, cabe indicar que el magistrado César Landa Arroyo, en su voto singular en la resolución recaída en el expediente N° 5185-2009-PA/TC, ha indicado lo siguiente respecto a la Buena Fe Laboral<sup>29</sup>:

*“Los alcances de la buena fe pueden ser identificados de acuerdo a los hechos ocurridos. Si se considera que ella se exige en las relaciones que entablan las personas para un desenvolvimiento óptimo de sus vinculaciones jurídicas, las relaciones laborales implican más aún un actuar que no vulnere ni los derechos del trabajador ni los del empleador. Por lo que ambas partes quedan obligadas a comportarse de conformidad no solamente con lo expresamente señalado en el contrato de trabajo, sino también con las actividades conexas que posibilitan o derivan de la obligación principal.”* (Subrayado nuestro).

40. Es por ello que, el literal d) del artículo 85° de la Ley N° 30057 ha establecido como una falta del servidor la negligencia en el ejercicio de sus funciones, lo que constituye una materialización positiva de la obligación de la diligencia debida que debe tener todo servidor en el marco de la relación laboral estatutaria.
41. Dicho esto, apreciamos que en el presente caso se le imputa a la impugnante, que, en su condición de Directora de Abastecimiento, no habría observado el requerimiento presentado por el Secretario del Consejo Regional de la Entidad,

<sup>27</sup>MORGADO VALENZUELA, Emilio, *El despido disciplinario*, en *Instituciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Coordinadores: Buen Lozano, Néstor y Morgado Valenzuela, Emilio, Instituto de Investigaciones Jurídicas, México, 1997, p. 574.

<sup>28</sup>Fuente: <http://dle.rae.es/>. Consulta: 09/02/2016

<sup>29</sup>Voto singular del magistrado César Landa Arroyo en la resolución recaída en el expediente N° 5185-2009-PA/TC. Fundamento N° 16.



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

toda vez que, el perfil del locador no tenía relación con el objeto de contratación, sin embargo, la Jefa de Adquisición tramitó las ordenes de servicio por el monto de S/. 3,000.00 soles a pesar de que dicho locador, señor de iniciales O.P.L., no acreditaba el perfil requerido para el servicio, generando el favorecimiento en su contratación, ya que, era su función revisar, notificar y tramitar las ordenes de servicio, generadas por la contratación de servicios.

42. Ahora bien, la impugnante en su condición de Directora de la Oficina de Abastecimiento de la Entidad, tenía como funciones: *“1.5 Dirigir y supervisar la ejecución de los procedimientos de contratación de bienes, servicios y obras que requieran las unidades orgánicas de la institución, acorde con las normas legales vigentes, entre otros. Ello, de conformidad a lo dispuesto en el Manual de Organización y Funciones de la Entidad.*
43. Por su parte, en el numeral 5.2 del apartado V y los literales a) y f) del numeral 7.1.2 del apartado 7.1 de la Directiva N° 005-2016/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDlyTI, se señalan que:

*“V. DISPOSICIONES GENERALES*

*(...)*

*5.2. La Oficina de Abastecimiento es la responsable de ejecutar los procesos de contratación de bienes, servicios, consultorías y ejecución de obras requeridos por el Área Usuaria, por lo que ningún área usuaria está autorizada a contratar directamente con los proveedores, bajo responsabilidad. (...).”*

*“7.1.2. DE LA OBTENCION DE LA MEJOR OFERTA*

*a) La Oficina de Abastecimiento con el requerimiento presentado por el Área Usuaria procede a la determinación del costo total de la contratación mediante:*

*(...).*

*(...)*

*f) Para cotizar a los proveedores se tendrá en cuenta que sean personas naturales o jurídicas cuya actividad económica guarde relación con el objeto de la contratación. En el caso de contrataciones menores o iguales de ocho (08) UIT, el proveedor deberá estar inscrito en el Registro Nacional de Proveedores (RNP) en el capítulo objeto de la contratación, salvo que el monto a contratar sea menor o igual a una (01) Unidad Impositiva Tributaria (UIT) (...).”*

44. Sobre el particular, de la revisión del Informe de Alerta de Control N° 001-2019/GOB.REG.HVCA/OCI-ALC, del 7 de febrero de 2019, se advierten los siguientes hechos:



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

*“(…) El hecho está referido a que el Gobierno Regional de Huancavelica en adelante “Entidad”, en el periodo 2018, a través de la Oficina de Abastecimientos, ha realizado la contratación de un locador para el servicio de ordenamiento de archivos para el Consejo Regional por S/. 3 000,00, sin que este cumpla con el perfil requerido para prestar el servicio.*

*(…)*

*Al respecto, del comprobante de pago n° 7809 de 27 de diciembre de 2018, se advierte que en el folio veinte (20), el locador para acreditar su experiencia adjuntó su hoja de vida descriptivo y documentado (Anexo n° 4), del cual, se ha podido evidenciar que la experiencia acreditada por el locador no guarda relación con el objeto de la contratación, hecho que no ha sido observado por la jefa del Área de Adquisiciones y Director de la Oficina de Abastecimientos; (…).*

*(…)*

*Por lo expuesto, la contadora pública, Yanciban Kaidiquin Montalvan Silvera, directora de Abastecimientos y la Bachiller en Ciencias Contables y Financieras (…)<sup>30</sup>, jefa de Adquisiciones, efectuaron la cotización del servicio, generaron la orden de servicio a favor del locador (…)<sup>31</sup>, quien no acreditaba el perfil requerido para el servicio (…)*”.

45. En ese sentido, los hechos por los que fue sancionada la impugnante se encuentran verificados, en los términos expuestos en el Informe de Alerta de Control N° 001-2019/GOB.REG.HVCA/OCI-ALC, del 7 de febrero de 2019.
46. Bajo este contexto, se logra determinar de manera objetiva y concluyente que la impugnante no habría observado el requerimiento presentado por el Secretario del Consejo Regional de la Entidad, ya que el perfil del locador no tenía relación con el objeto de contratación, sin embargo, la Jefa de Adquisición tramitó las ordenes de servicio por el monto de S/. 3,000.00 soles a pesar de que el locador, señor de iniciales O.P.L., no cumplía el perfil requerido para el servicio, generando un favorecimiento en la contratación de dicho locador.
47. Al respecto, se puede concluir lo siguiente:
- (i) La impugnante no supervisó la ejecución de la contratación de servicios del señor de iniciales O.P.L., realizado por la señora de iniciales M.L.G.S., Jefa de Adquisiciones, no obstante que se encontraba en una situación de superioridad jerárquica.
  - (ii) La impugnante, debió supervisar si el perfil señalado por el área usuaria era el idóneo para la actividad que debía realizar el locador a contratar, toda vez

<sup>30</sup>Hace referencia a la señora de iniciales M.L.G.S.

<sup>31</sup>Hace referencia al señor de iniciales O.P.L.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

que, ello se puede inferir de un análisis sistemático de las disposiciones contenidas en el numeral 5.2 del apartado V y los literales a) y f) del numeral 7.1.2 del apartado 7.1 de la Directiva N° 005-2016/GOB.REG.HVCA/GRPPyAT-SGDlyTI.

48. No obstante, lo antes señalado, la impugnante dejó que el personal a su cargo, la señora de iniciales M.L.G.S., Jefa de Adquisiciones, tramitara las ordenes de servicio por el monto de S/. 3,000.00 soles a pesar de que el locador, señor de iniciales O.P.L., no cumplía con el perfil requerido para el servicio.
49. En ese sentido, al encontrarse acreditada la participación de la impugnante en los hechos por los que fue sancionada, se concluye que esta habría incurrido en la falta tipificada en el literal d) del artículo 85° de la Ley N 30057, al haber ejecutado de manera negligente sus funciones de Directora de Abastecimiento de la Entidad.
50. En consecuencia, y como se ha analizado en los numerales precedentes, se advierte que la Entidad ha cumplido con acreditar la comisión de la falta imputada a la impugnante. Por lo tanto, existe convicción fundamentada razonablemente sobre la comisión de los hechos que originaron la sanción impuesta. En ese sentido, los argumentos presentados por la impugnante no pueden enervar su responsabilidad.
51. Por último, en el recurso de apelación, la impugnante ha sostenido que se habría vulnerado el principio del debido procedimiento.
52. En el presente caso, de la revisión de la Resolución mediante la cual se le impuso la sanción a la impugnante, se advierte de esta que se toma en consideración los descargos presentados por esta, así como los medios probatorios que obran en el expediente administrativo, los mismos que han sido analizados y que, a criterio de la Entidad, acreditarían fehacientemente los hechos imputados en su contra, por lo que el acto impugnado se encuentra debidamente sustentado bajo cuestiones de hecho y de derecho, no habiéndose vulnerado el principio de presunción de inocencia ni la garantía procedimental de obtener una decisión motivada fundada en derecho.
53. Asimismo, corresponde señalar que, a lo largo del presente procedimiento, la impugnante hizo ejercicio de todos los derechos y garantías inherentes al debido procedimiento, vale decir, que en el presente caso se le garantizó su derecho a exponer sus argumentos de defensa, a ofrecer sus medios probatorios y a obtener una decisión motivada y fundada en derecho. Vale acotar, que en el presente procedimiento se cumplió con notificar los hechos imputados y se le otorgó el

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://ajpp.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

plazo de ley para que presente sus descargos, cumpliendo con el principio de debido procedimiento, de legalidad y derecho de defensa.

54. Por su parte, se verifica que la Entidad cumplió con imputarle a la impugnante, de forma clara y precisa, los hechos por los que se le sancionó, los deberes que habría incumplido con su conducta y las faltas en que habría incurrido, de modo tal que pudo hacer un ejercicio adecuado de su derecho de defensa. Asimismo, se observa que la Entidad exteriorizó las razones de cómo el hecho infractor produjo que este haya vulnerado las normas imputadas y las faltas en que habría incurrido, cumpliendo con la exigencia de motivación de las resoluciones administrativas<sup>32</sup>.
55. Por las consideraciones expuestas, esta Sala considera que no se ha vulnerado alguna garantía del debido procedimiento.
56. Por tanto, puede concluirse que la Entidad ha cumplido con su obligación de garantizar el debido procedimiento, no apartándose de lo establecido en las disposiciones legales analizadas en los párrafos precedentes y de los límites que impone la Constitución al ejercicio de la potestad sancionadora.

En ejercicio de las facultades previstas en el artículo 17º del Decreto Legislativo Nº 1023, la Primera Sala del Tribunal de Servicio Civil;

#### RESUELVE:

**PRIMERO.-** Declarar INFUNDADO el recurso de apelación interpuesto por la señora YANCIBAN KAIDIQUIN MONTALVAN SILVERA contra la Resolución Directoral Nº 007-2021/GOB.REG-HVCA./OGRH-ORG.SANC, del 7 de enero de 2021, emitida por la Dirección de la Oficina de Gestión de Recursos Humanos del GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA; por lo que se CONFIRMA la citada resolución.

**SEGUNDO.-** Notificar la presente resolución a la señora YANCIBAN KAIDIQUIN MONTALVAN SILVERA y al GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA, para su cumplimiento y fines pertinentes

**TERCERO.-** Devolver el expediente al GOBIERNO REGIONAL DE HUANCVELICA.

<sup>32</sup>Fundamento 2 de la Sentencia emitida por el Tribunal Constitucional en el Expediente Nº 01480-2006-AA/TC.:

*“El derecho a la debida motivación de las resoluciones importa que los jueces, al resolver las causas, expresen las razones o justificaciones objetivas que los llevan a tomar una determinada decisión. Esas razones, por lo demás, pueden y deben provenir no sólo del ordenamiento jurídico vigente y aplicable al caso, sino de los propios hechos debidamente acreditados en el trámite del proceso”.*



PERÚ

Presidencia  
del Consejo de Ministros

Autoridad Nacional  
del Servicio Civil

Tribunal del Servicio  
Civil



“Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres”  
“Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia”

**CUARTO.-** Declarar agotada la vía administrativa debido a que el Tribunal del Servicio Civil constituye última instancia administrativa.

**QUINTO.-** Disponer la publicación de la presente resolución en el Portal Institucional ([www.servir.gob.pe](http://www.servir.gob.pe)).

Regístrese, comuníquese y publíquese.

RICARDO JAVIER  
HERRERA VÁSQUEZ  
VOCAL

LUIGINO PILOTTO  
CARREÑO  
PRESIDENTE

OSCAR ENRIQUE  
GOMEZ CASTRO  
VOCAL

L13/P5

Esta es una copia auténtica imprimible de un documento electrónico archivado por el Tribunal del Servicio Civil, aplicando lo dispuesto por el Art. 25° del D.S. 070-2013-PCM y la Tercera Disposición Complementaria Final del D.S. 028-2016-PCM. Su autenticidad e integridad pueden ser contrastadas a través de la siguiente dirección web: <https://app.servir.gob.pe/verificacion/> ingresando el código de verificación que aparece en la parte superior izquierda de este documento.